

## Article

---

« Changements dans les législations du travail au Canada »

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 43, n° 2, 1988, p. 453-460.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/050418ar>

DOI: 10.7202/050418ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [info@erudit.org](mailto:info@erudit.org)

## ***Changements dans les législations du travail au Canada***

***1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 1988***

### **Manitoba**

**Règlement sur le système d'information relatif aux matières dangereuses dans le lieu de travail en vertu de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail 52/88; Gazette: 06/02/88**

Ce règlement institue au Manitoba le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail. Il désigne, par référence au règlement fédéral sur les produits contrôlés et à la Loi sur les produits dangereux, les produits qui doivent faire l'objet d'étiquetage et de la préparation d'une fiche signalétique. L'obligation incombe à l'employeur de veiller à ce que de tels produits soient dûment étiquetés et qu'ils soient accompagnés d'une fiche signalétique appropriée.

De plus, ce règlement énonce que l'employeur doit fournir des programmes de formation pour les travailleurs dont l'objet est de leur faire prendre connaissance de tout danger concernant un produit contrôlé et de les instruire quant à son utilisation, son entreposage et sa manutention.

Ce règlement prévoit également qu'il est possible d'obtenir une exemption à l'obligation de divulguer des renseignements sur l'étiquette ou la fiche signalétique afin de protéger un secret de fabrication d'un produit contrôlé. Cependant, si une telle exemption est accordée, ces renseignements doivent être dévoilés à un professionnel de la santé qui les requiert aux fins d'un diagnostic médical ou pour prodiguer des soins à une personne dans une situation d'urgence. Ce règlement entrera en vigueur le 31 octobre 1988, ou, en ce qui concerne certaines dispositions, 90 jours après cette date.

**Règlement sur les risques sanitaires dans le lieu de travail en vertu de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail 53/88; Gazette: 06/02/88**

Ce règlement impose aux employeurs une série d'obligations destinées à prévenir, en autant que cela est possible, les risques sanitaires pouvant affecter les travailleurs.

Pour y parvenir, les employeurs doivent établir pour les produits contrôlés présents dans les émissions fugitives et les résidus dangereux des exigences similaires à celles qui s'appliquent aux produits contrôlés régis par le Règle-

---

\* Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN de la Direction des Relations fédérales-provinciales, Travail Canada.

The information contained in this article is available in English under the title *Index of Labour Legislation*, from Federal/Provincial Relations, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

ment sur le système d'information relatif aux matières dangereuses dans le lieu de travail. Les employeurs doivent évaluer et déterminer de façon appropriée les ingrédients de chaque produit contrôlé utilisé, entreposé ou manutentionné, de chaque émission fugitive produite ou éliminée et de chaque résidu dangereux produit, entreposé, manutentionné ou éliminé dans le lieu de travail. L'objet de ces exigences est de déterminer si le produit peut présenter un risque sanitaire pour les travailleurs et, le cas échéant, dans quelle mesure et de quelle manière il peut présenter un tel risque.

Le règlement exige également que l'employeur entreprenne des démarches, si un travailleur est exposé ou est susceptible d'être exposé à un risque sanitaire découlant d'un produit contrôlé, afin de s'assurer que le lieu de travail fasse l'objet d'une surveillance et s'il y a lieu, que des mesures de contrôle soient prises dans le but d'éliminer le risque sanitaire. De plus, l'employeur doit élaborer et mettre en oeuvre un plan de prévention de concert avec le comité sur la sécurité et la santé des travailleurs ou avec le délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs.

Enfin, le règlement prévoit que l'employeur doit établir, tenir à jour et conserver des registres concernant les mesures prises afin d'empêcher que les travailleurs soient exposés à des risques sanitaires. Les travailleurs, le comité sur la sécurité et la santé des travailleurs ou le délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs peuvent consulter ces registres.

Ce règlement entrera en vigueur le 31 octobre 1988, ou, en ce qui concerne certaines dispositions, 90 jours après cette date. Ce règlement abroge les règlements du Manitoba 206/77 (sur la peinture par pulvérisation) et 208/77 (sur les procédés industriels, en particulier ceux faisant usage de plomb ou de la benzine) ainsi que l'article 11 (sur le contrôle des poussières, vapeurs et gaz nocifs) du Règlement du Manitoba 210/77.

## **Ontario**

Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act).  
Projet de loi 51; Sanctionné: 07/01/88

La présente législation prévoit une mesure de redressement, pouvant comprendre la réintégration, qui s'applique lorsqu'un employé est congédié parce qu'il refuse d'enfreindre l'alinéa 2(2) de la Loi sur les congés des entreprises de commerce au détail (Retail Business Holidays Act). On a donné à cette législation un effet rétroactif au 2 décembre 1987. En vertu de l'alinéa 2(2) de la Loi sur les congés des entreprises de commerce au détail, les employés des entreprises de commerce au détail ne peuvent effectuer un travail relié à la vente lors d'un jour férié, y compris un dimanche. Ceci ne s'applique cependant pas à certains petits magasins tel que prévu par la Loi.

## **Québec**

Loi constituant la Commission des relations du travail et modifiant diverses dispositions législatives. Projet de loi 30; Sanctionné: 18/12/87

La Loi a pour objet la mise sur pied d'une Commission des relations du travail. La nouvelle Commission remplace les organismes suivants: le Bureau du commissaire général du travail, le Tribunal du travail (sauf en ce qui con-

cerne la juridiction en matière pénale), le Conseil des services essentiels et le Commissariat de la construction. La Commission a un mandat similaire à celui des commissions des relations du travail qui existent au palier fédéral et dans d'autres provinces et elle connaît et dispose, de manière exclusive, d'une plainte alléguant une contravention au Code du travail et de toute demande qui lui est faite conformément au Code. Il ne peut y avoir de révision judiciaire d'une décision de la Commission rendue en vertu du Code, sauf s'il s'agit d'une question de compétence.

### *La composition de la Commission*

La Commission est composée de commissaires dont un président et un ou plusieurs vice-présidents, nommés par le gouvernement sur recommandation du ministre du Travail. Tous les commissaires sont nommés après consultation des personnes et des organismes intéressés dont le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. La Loi ne contient pas d'obligation de nommer des membres de la Commission provenant des milieux patronaux et syndicaux. Les commissaires sont nommés pour un terme déterminé d'au plus sept ans. Au cours de leur mandat, ceux-ci doivent éviter, sous peine de déchéance de leur charge, de se placer en situation de conflit d'intérêt. Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si un intérêt leur échoit par succession ou par donation et qu'ils y renoncent ou en disposent avec toute la diligence possible. Par contre, les commissaires et les membres du personnel de la Commission bénéficient d'une immunité contre toute poursuite entreprise en raison d'une omission ou d'un acte accompli de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions. De plus, la Loi prévoit qu'on ne peut les contraindre à divulguer ce qui leur a été révélé lorsqu'ils tentent d'amener les parties à s'entendre, ni à produire un document fait ou obtenu à cette occasion devant un tribunal, une personne ou un organisme exerçant des fonctions judiciaires ou quasi-judiciaires. En outre, un tel document est exempté de l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

### *La structure de la Commission*

Le président de la Commission est responsable de son administration, en dirige le personnel et voit à ce que celui-ci exécute ses fonctions dans le cadre des règlements établis. Il coordonne le travail des commissaires qui, à cet égard, doivent se soumettre à ses ordres et à ses directives.

La Commission compte au moins deux divisions, l'une se limite aux interventions dans les services publics et les secteurs public et parapublic. Elle traite notamment des questions relatives au maintien des services essentiels et peut exercer des pouvoirs de redressement particuliers pour ces secteurs d'activités. L'autre division a un mandat plus général. En ce qui concerne l'industrie de la construction, la Loi prévoit la désignation d'un vice-président chargé de coordonner les activités de la Commission prévues dans la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction.

### *Les pouvoirs de la Commission*

La Commission a la compétence exclusive de disposer des plaintes reliées à l'application de la plupart des dispositions du Code du travail. Certaines

plaintes ne peuvent être présentées à la Commission comme par exemple celles ayant trait aux dispositions anti-briseurs de grève. Ces plaintes seront entendues par les tribunaux.

Les fonctions et les pouvoirs de la Commission comprennent notamment les suivants:

- la Commission est chargée d'administrer le processus d'accréditation des syndicats ainsi que le processus de révocation de l'accréditation;
- la Commission peut tenter d'amener les parties à s'entendre avant de rendre une décision: à cet égard le président de la Commission peut nommer des agents de relations de travail dont le rôle consiste entre autres à tenter de rétablir le dialogue entre les parties;
- la Commission peut rendre une décision de nature déclaratoire sur la légalité d'une grève, d'un ralentissement d'activités ou d'un lock-out, actuel ou à venir;
- la Commission a le pouvoir d'ordonner à une personne, à une association ou à un groupe d'entre elles de se conformer au Code du travail et elle peut notamment exercer les pouvoirs suivants:
  - 1° ordonner de cesser d'autoriser ou de participer à une grève, à un ralentissement d'activités ou à un lock-out qui contrevient ou contreviendrait au Code du travail;
  - 2° ordonner de prendre les mesures qu'elle juge appropriées pour amener les personnes représentées par une association à cesser de participer à une telle action illégale; et
  - 3° ordonner que soit modifiée la procédure de grief et d'arbitrage dans le but d'accélérer le règlement d'un grief;
- dans les services publics et les secteurs public et parapublic, lorsqu'une contravention réelle ou appréhendée au Code du travail porte préjudice ou est susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit, la Commission a également les pouvoirs de redressement suivants:
  - 1° ordonner de faire ou de s'abstenir de faire toute chose lui paraissant raisonnable afin d'assurer le maintien des services au public;
  - 2° ordonner l'application d'un mode de réparation approprié dont notamment la constitution d'un fonds au bénéfice des utilisateurs du service touché ainsi que prescrire les modalités d'administration et d'utilisation du fonds; et
  - 3° ordonner au contrevenant de faire connaître publiquement son intention de se conformer à la décision de la Commission;
- dans les services publics et les secteurs public et parapublic, la Commission peut exercer ses pouvoirs de redressement lors d'une action concertée autre qu'une grève, un lock-out ou un ralentissement d'activités lorsque cette action porte un préjudice réel ou escompté à un service auquel le public a droit;
- la Commission procède sur demande d'une personne intéressée et selon le mode de preuve qu'elle juge approprié; elle peut toutefois exercer, de sa propre initiative, ses pouvoirs de redressement dans les services publics et les secteurs public et parapublic;

- la Commission peut rendre une décision provisoire dans le cas d'une grève, d'un ralentissement d'activités ou d'un lock-out qui contrevient ou contreviendrait au Code du travail;
- la Commission peut refuser d'exercer ses pouvoirs de redressement si elle le juge équitable eu égard au comportement des parties ou s'il existe un autre recours en vertu d'une convention collective;
- sur demande ou de sa propre initiative, la Commission peut, pour cause, réviser ou révoquer une décision qu'elle a rendue; le réexamen ne peut être effectué par le comité de commissaires ou le commissaire qui a rendu la décision;
- sur demande d'une partie intéressée ou de sa propre initiative, la Commission peut déposer une décision au bureau du protonotaire de la Cour supérieure du district concerné, lui donnant ainsi la même force exécutoire et le même effet qu'un jugement final et sans appel de cette Cour.

#### *Les poursuites pénales*

La compétence du Tribunal du travail de disposer en première instance de toute poursuite pénale intentée en vertu du Code du travail est transférée à la Cour des sessions de la paix. Une poursuite pénale peut être intentée par le Procureur général ou, si la Commission l'autorise, par une partie intéressée. L'autorisation n'est toutefois pas requise dans le cas d'une infraction ne pouvant faire l'objet d'une plainte à la Commission.

#### *L'entrée en vigueur*

Les dispositions de la Loi entreront en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement.

Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma. Projet de loi 90; Sanctionné: 17/12/87

Cette Loi reconnaît un statut professionnel aux artistes — créateurs et interprètes — de la scène, du disque ou du cinéma qui pratiquent leur art à leur propre compte. Elle établit de plus un régime de négociation d'ententes collectives et institue un nouvel organisme appelé «Commission de reconnaissance des associations d'artistes» et lui attribue les fonctions et pouvoirs nécessaires à l'application du régime de négociation.

En ce qui concerne le statut de l'artiste, la Loi établit aux fins du régime, une présomption à l'effet que les créateurs et interprètes agissent à leur compte dans la mesure où pour l'exercice de leur art, ils s'engagent habituellement envers un ou plusieurs producteurs au moyen de contrats portant sur des prestations déterminées.

La législation garantit aux artistes visés la liberté d'adhésion à une association d'artistes. Elle leur assure de plus la liberté de négocier et d'agréer avec tout producteur leurs conditions d'engagement. Toutefois, un artiste et un producteur liés par une même entente collective ne peuvent énoncer des conditions moins avantageuses pour l'artiste que ce qui est prévu par cette entente.

La Loi prévoit que la Commission reconnaît une association si celle-ci rassemble la majorité des artistes d'un secteur de négociation qu'elle définit et si les règlements de cette association satisfont aux exigences prescrites. Une seule association est reconnue pour un même secteur de négociation. La reconnais-

sance permet à l'association d'artistes de négocier avec une association de producteurs ou avec un producteur ne faisant pas partie d'une telle association une entente collective liant, pour une durée d'au plus trois ans, les producteurs et les artistes du secteur de négociation en cause.

On prévoit la possibilité d'une médiation ou d'un arbitrage volontaire. Il est permis aux parties d'exercer des pressions sauf pendant la durée d'une entente collective ou d'une décision arbitrale. Le boycottage d'un producteur par tiers interposé est interdit.

Une entente collective lie un producteur et tous les artistes du secteur de négociation qu'il engage. Dans le cas d'une entente conclue avec une association de producteurs, l'entente collective lie chaque producteur membre de cette association au moment de sa signature ou qui le devient par la suite, même s'il cesse de faire partie de l'association ou si celle-ci est dissoute.

Par ailleurs, la Commission de reconnaissance des associations d'artistes se compose de trois membres. Elle a pour fonctions principales de définir les secteurs de négociation d'entente collective, de reconnaître les associations professionnelles d'artistes et de désigner à la demande d'une partie un médiateur pour la négociation d'une entente collective, et, à la demande des deux parties, d'agir comme arbitre de différend. Les décisions de la Commission sont finales et sans appel. Il ne peut y avoir de révision judiciaire sauf concernant une question de compétence.

La Loi comporte également des dispositions pénales exposant les contrevenants à des amendes. Enfin elle assure la continuité d'application des ententes collectives existantes au 1<sup>er</sup> avril 1988 date de l'entrée en vigueur d'une grande partie de ses dispositions. Elle sera entièrement en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1988 date à laquelle les dispositions portant sur la reconnaissance d'associations d'artistes prendront effet.

Le ministre des Affaires culturelles est responsable de l'application de la Loi.

## Fédéral

Loi sur la manutention des grains à Prince Rupert. Projet de loi C-106; Sanctionné: 20/01/88

Cette Loi a été adoptée pour mettre fin à un conflit entre le Grain Workers' Union (Section 333) et la Prince Rupert Grain Ltd. Les membres du syndicat étaient en grève depuis le 9 décembre 1987, ce qui empêchait l'exportation de chargements de grain par le port de Prince Rupert en Colombie-Britannique. L'employeur était tenu de reprendre les opérations de manutention des grains à l'île Ridley dans le port de Prince Rupert à compter du 21 janvier 1988, et tous les employés étaient tenus de reprendre leur travail lorsqu'on le leur demandait. La convention collective expirée le 31 décembre 1983 a été prolongée jusqu'au 31 décembre 1989. Durant la durée de la prolongation, les modalités de la convention, telles que modifiées durant le processus de règlement du différend prescrit par la Loi, lient les parties.

La convention est réputée avoir été modifiée par l'adjonction des modalités de la convention collective actuelle entre la B.C. Terminal Elevator Operators' Association et le syndicat. Cependant, les questions en litige relatives aux effectifs du centre céréalier, à la classification des postes et au personnel de

sécurité sont déferées à un arbitre nommé par le ministre du Travail. L'arbitre rendra sa décision dans les 45 jours qui suivent sa nomination ou dans le délai plus long sur lequel les parties peuvent s'entendre. Une fois que la nouvelle convention sera établie, les parties pourront convenir d'en modifier toute disposition, sauf en ce qui a trait à sa durée.

On prévoit des amendes importantes pour les infractions à la Loi. Celles-ci varient entre 500\$ et 1 000\$ dans le cas d'un individu, entre 10 000\$ et 50 000\$ dans le cas d'un dirigeant ou représentant de l'une des parties et entre 20 000\$ et 100 000\$ dans le cas de l'employeur ou du syndicat. Ces amendes s'appliquent à chaque jour ou partie de jour au cours duquel se continue une infraction.

Liste de divulgation des ingrédients en vertu de la Loi sur les produits dangereux. DORS/88-64; Gazette: 20/01/88

Ce règlement contient la liste des noms des produits chimiques qui doivent figurer sur les fiches signalétiques, s'ils font partie des produits qui répondent aux critères mentionnés dans le Règlement sur les produits contrôlés, décrit plus bas, adopté dans le cadre du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). Ce règlement entrera en vigueur à compter du 31 octobre 1988.

Règlement sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses en vertu de la Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses. DORS/88-65; Gazette: 20/01/88

Ce règlement fixe les critères d'appréciation de la validité des demandes de dérogation à l'obligation de divulguer des renseignements en vertu des règles relatives au Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). Ce règlement entrera en vigueur à compter du 31 octobre 1988.

Règlement sur les produits contrôlés en vertu de la Loi sur les produits dangereux. DORS/88-66; Gazette: 20/01/88

Ce règlement oblige les fournisseurs de matières dangereuses à fournir les étiquettes ainsi que des fiches signalétiques comme conditions de vente et d'importation. De façon générale, une fiche signalétique doit contenir des renseignements sur les points suivants: 1) les ingrédients dangereux; 2) la personne responsable de la préparation de la fiche et la date à laquelle elle a été préparée; 3) le produit en question (son fabricant, son fournisseur, son usage normal, etc.); 4) les caractéristiques physiques du produit (son état physique, son odeur et apparence, sa densité, son taux d'évaporation, son point d'ébullition et de congélation, etc.); 5) les risques d'incendie ou d'explosion; 6) la réactivité; 7) les propriétés toxicologiques (modes d'introduction dans le corps humain, effets, limites d'exposition, cancérogénicité, teratogénicité, mutagénicité, etc.); 8) les mesures préventives; et 9) les premiers soins. Par ailleurs, les étiquettes de produits contrôlés doivent identifier le produit, contenir un énoncé à l'effet qu'une fiche signalétique est disponible, afficher le signal de danger approprié, indiquer la mention de risque qui convient au produit, les précautions à prendre ainsi que les premiers soins à administrer.



Entre autres choses, ce règlement énonce également les critères servant à classer un produit dans l'une ou l'autre catégorie de produits dangereux. À ce sujet il fait référence à des lignes directrices ou à des méthodes normalisées de tests très spécifiques.

Ce règlement entrera en vigueur à compter du 31 octobre 1988.

**Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail — Modification**  
— en vertu du Code canadien du travail. DORS/88-68; Gazette: 20/01/88  
Ce règlement fixe pour les employeurs d'entreprises régies par les lois fédérales l'obligation de s'assurer que les étiquettes, les fiches signalétiques ainsi que des programmes de formation pour les travailleurs soient fournis conformément aux exigences du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). Ce règlement entrera en vigueur à compter du 31 octobre 1988.

### **Environmental Management Training**

*Edited by R. G. A. Boland*

Economic development and technological progress can be compatible with reasonable protection of the environment. New environmental management techniques are in use around the world helping enterprises to meet their objectives of profit, growth and survival, while protecting the environment. This series of training materials was developed to support environmental management training in enterprises, training centres and institutes, and is published in 5 volumes which are sold together:

1. General environmental management
2. Project management and the environment
3. Production management and the environment
4. Environmental management game
5. Supporting environmental management training materials

ISBN 92-2-105738-0 (5 volumes) Can. \$180

### **Productivity Management: A Practical Handbook**

*by J. Prokopenko*

Offering a new, refreshing approach to productivity, this book discusses its importance, and how to manage and measure it. It deals with productivity improvement programmes — action learning, quality circles, comparisons between enterprises, and business clinics. There is also information on quality maintenance, waste reduction and human resource management, and techniques already field-tested in developed and developing countries. Information is also given on the experience of national and international productivity centres, as well as productivity drives, movements and campaigns.

ISBN 92-2-105901-4 Can. \$36

Bureau International du Travail, Publications, CH-1211. Genève 22, Suisse  
Succursale canadienne du BIT, Bureau 202, 75, rue Albert, Ottawa (Ont.)

K1P 5E7 Tél.: (613) 233-1114